

## 翻訳

### アオテアロア<sup>\*1)</sup>／ニュージーランドにおける保育倫理綱領（第2版）

National Working Group Members, *Early Childhood Education Code of Ethics for Aotearoa/New Zealand* (2<sup>nd</sup> ed.), Wellington, 1996.

鶴 宏 史

#### 〈訳者・はじめに〉

福祉サービス供給主体の多元化が進行する中で、サービス提供を担う事業主体や福祉専門職においては、今後ますます、その専門性や質、倫理性と責務の自覚が問われることになる。そのため、各福祉専門職団体においては、第三者評価、倫理綱領の改訂や策定が進められている。

この状況は保育士も例外ではない。保育士資格の法定化に伴って、2003年、「保育士倫理綱領」が策定された。翌年には『全国保育士会倫理綱領ガイドブック』<sup>1)</sup>も刊行され、倫理的指針が明確になった。この倫理綱領は、前文と、①子どもの最善の利益、②子どもの発達保障、③保護者との協力、④プライバシーの保護、⑤チームワークと自己評価、⑥利用者の代弁、⑦地域の子育て支援、⑧専門職としての責務という行動原理から成っている。現在の綱領は、保育士が専門職として、どのように行動すべきかを指し示すという意味では効力をもち、今後の普及が望まれる。

ところでこのような専門職倫理綱領を作成し、実行しようとするれば常に倫理的ジレンマが生じることはすでに他の職種（ソーシャルワーク、医療、看護領域など）の研究から明確である。Reamer<sup>2)</sup>が指摘するように、倫理綱領が倫理的ジレンマの全てを解決するわけではないが、わが国において保育士の倫理的ジレンマおよびその解消に関する研究はほとんど見当たらず、現在のところ、大宮<sup>3, 4)</sup>による海外の状況を紹介と、『保育学研究』<sup>5)</sup>による論考にすぎない。

そもそも、保育に限らず、対人援助の仕事では倫理的なジレンマは避けられないものであるが、これまで保育領域において研究がほとんど行われていなかったことや、今後、保育士の専門性ということを考える中で、保育士の倫理に関する研究は重要になってくると考える。

そこで、倫理的ジレンマについても詳細に触れているニュージーランドの保育倫理綱領 (*Early Childhood Education Code of Ethics for Aotearoa/New Zealand* (2<sup>nd</sup> ed.)) を翻訳、紹介し、今後の研究の手がかりにしていきたい。

#### 注

1) 柏女霊峰（監修）、全国保育士会（編集）『全国保育士倫理綱領ハンドブック』全国社会福祉協議会、

2004年。

- 2) Reamer, F. G., *Social Work Values and Ethics* (2nd ed.), Columbia University Press, 1999. = 秋山智久 (監訳) 『ソーシャルワークの価値と倫理』中央法規, 2001年。
- 3) 大宮勇雄「保育に関わる人々の正当な要求と権利としての『保育の質』(その1)」『保育情報』第324号, 2003。
- 4) 大宮勇雄「保育に関わる人々の正当な要求と権利としての『保育の質』(その2)」『保育情報』第326号, 2004。
- 5) 「保育フォーラム」『保育学研究』第43巻第2号, 2006年。

### 〈翻訳〉

#### イントロダクション

このブックレットは：

- アオテアロア／ニュージーランドにおける保育倫理綱領<sup>\*2)</sup> がどのように発展してきたかを述べる。
- どのような倫理綱領か、そして、なぜ必要とされているのかを概説する；
- アオテアロア／ニュージーランドの保育倫理綱領を公表する；
- 保育者の法的義務と綱領を関係づける；
- 倫理綱領とテファリキ<sup>\*3)</sup> —— 保育カリキュラム —— をいかにして共に位置づけるかを明確にする；
- 倫理綱領が、いかにして保育における質の高い専門的実践を増進し続けるのかを提案する。

この綱領は、2年半以上行われたコンサルテーションの過程を通して開発され、そして、政府の小さな作業部会、すなわち、様々な乳幼児関係者グループが参加した政府諮問委員会、多方面に渡るコミュニティ、保育者を巻き込んできた。

そのコンサルテーションの過程には、①ランダムに抽出された600の保育センターに送られた調査、②国内の各地で行われた政府の作業部会によって作成された倫理的ジレンマに関する2つの教育教材 (*Between a Rock and Hard Place* というビデオを含む) を使用したワークショップからの返答用紙、そして倫理綱領プロジェクトのための政府諮問委員会からのフィードバックが含まれていた。

綱領の草稿は、1995年の初めに全ての保育センター<sup>\*4)</sup> に送られ、そして草稿に対するフィードバックに基づいて綱領の最終版を作成した。

マオリ族を含めたコンサルテーションの過程には、保育のワークショップと1995年のイースター（復活祭）でのマオリの集会を含んでいた。Kaumatua Miria Pewhairangi, Maureen Locke, Pera Riki, Hine Potaka, Te Ariki Morehu, そして Jo Nicholos が、指導とアドバイスを与えた。このコンサルテーションの結果、このフィードバックを基盤とした倫理綱領の最終版の1つの顕著な変化は、保育者がマオリ族について尊重することを扱うセクションが追加されたことである。

倫理綱領のほとんどが『権利』という用語で書き表されている。この様式を決定する際、政府の作業部会は保育者によって認識されている全ての権利——その権利を擁護するための責任——を意識した。それは、意識的に権利という言葉を用いることによって、乳幼児に関わる全ての人——子ども、親／ファナウ／養育者——がエンパワメントされるように感じられたからである。

‘保育’という言葉は、このブックレットで用いられ、そして倫理綱領のあらゆる箇所で、教育と同様に養護（care）を含む包括的な用語として用いられている。

この第2版は、読者のフィードバックを参考に若干の修正が行われている。

### 倫理綱領とは何か？

倫理綱領は、アロテアロア／ニュージールランドの全ての保育者で遵守される価値を与える。我々は以下の点において倫理綱領を必要とする：

- 専門的行為のための指針を提供する；
- 我々専門職の原理・原則——我々の活動のための規定や法律にない倫理的ジレンマに直面した時に援用される原理・原則——を明確に述べる；
- 子どもたちと、保育関係者の保護を高める。乳幼児は特に傷つきやすく、その子どもたちに関わる者は、倫理綱領で見出されうる信頼できる指針を必要とする；
- 異なる専門職種間での（援助の）一貫性の構築を補助する——それは、共通の声明文、最低基準、目的意識を与えるだろう。

倫理綱領の存在は、我々、専門職者の地位についての公的な声明を形成し、そして、倫理的責任および倫理的行為の最高基準を保持するための決定を明示する。

倫理綱領は、専門職者が求め、遵守する倫理的実践の基準についての声明文、すなわち、全ての保育者が賛同する声明文である。

問題やジレンマが発生する時、倫理綱領は手引きとして参照されうる——しかし、それは答えや解決を与えるものではない。全面的な答えは存在しないし、簡単に解決はできない。倫理綱領は羅針盤であって地図ではない；それは方向を指し示すが、我々は自分自身の道を選択しなければならない。

倫理綱領は、専門職にとって避けられない問題や葛藤を我々が扱うのを手助けする声明文である。Katz (1978) は、倫理綱領が「正しいこと」対「役立つこと」；「良いこと」対「単に実践的であること」；行ってはいけない行為、許されない行為、逃れると考えられない行為を区別する」と述べている。

倫理綱領は、保育における質の重要性を保持し、そして、乳幼児に関与する多様な部門における保育者間の一体感を強める。それは、保育者・子ども・ファナウ・コミュニティ・社会に対して共通の声明文、最低基準、目的意識、信念、保護を与える。

倫理綱領は、保育者が倫理的に正しい決定を行う手助けをする。それはまた、保育で行われる職務の価値に対する認識を引き起こすものである。

### 倫理綱領

保育者は、アオテアロア／ニュージーランドの2つの文化的伝統を積極的に奨励するワイタング条約を\*<sup>5)</sup>肯定する。

子どもについて、保育者は、以下の子どもの権利を尊重する：

1. 質の高い保育にアクセスする権利
2. 全てのカリキュラム活動に参加する権利
3. 子ども一人ひとりのニーズに合致する（ように保育を受ける）権利
4. 大人からの応答的配慮と刺激ある配慮を受ける権利
5. 情緒的・心理的・身体的に安全である権利
6. 困難を対処するための援助を求める権利
7. 人として尊重される権利
8. 全てのスタッフに対して安心感をおぼえ、そして特定のスタッフとの良好な関係を持つ権利
9. 保育を継続して受ける権利
10. 葛藤というネガティブな影響を最小限にされる権利
11. 心身ともに不調の時に適切な行為を受けるといった、養育される権利

12. プライバシーを保護され、秘密を守られる権利
13. 代弁者を持つ権利
14. 発達の、文化的、人間的、そして個別的に適切な経験を受ける権利
15. たとえ両親が離れて生活していても、法的拘束によって妨げられない限り、両親と接見する権利
16. 既知の状況から未知の状況へスムーズに移行する手続きを受ける権利
17. 専門的な援助サービスにアクセスする権利
18. 自分自身の経験を認められ、尊重される権利

**親／ファナウ／養育者について、保育者は、親／ファナウ／養育者の以下の権利を尊重する。**

19. 彼（彼女）らの文化的価値を尊重され、信念を認められる権利
20. 彼（彼女）らの知識、経験、そして技術を尊重される権利
21. 質の高い保育サービスへアクセスする権利
22. 親／養育者としての役割を支援される権利
23. スタッフとの積極的な協働関係を持つ権利
24. プライバシーを保護され、秘密を守られる権利
25. 専門的かつ文化的サポート・サービスへアクセスする権利
26. 法的理由（例えば、親権）によって妨げられない限り、公平な処遇を受ける権利
27. 彼（彼女）らの子どもと保育センター／サービス業務についての明確な情報を知る権利
28. 彼（彼女）らの個人的な状況を尊重される権利
29. 保育センター／サービスへ参加する権利
30. 保育者とのオープンなコミュニケーションをとる権利

**マオリ族について、保育者は、以下のことを尊重する。**

31. 保育において価値ある人として高齢者を尊重する
32. それぞれの部族や副系統部族など、方言の意味、儀式の違いといった独自の性質
33. 親族集団やファナウの概念
34. 自分たちの言語で質の高い保育にアクセスするマオリ族の権利
35. 精神的、物理的、文化的、情緒的、専門的に信頼できる労働環境
36. 例えば、マオリ族の集会に参加するということに、マオリ族の習慣を学び、触れ合い、参加するといったマオリ族の権利
37. 協議による意思決定
38. 高齢者を包含する専門的サポート
39. 高い質の訓練と専門的サポート／成長への公平なアクセス

**保育者は、コミュニティと社会とについて、以下のことを尊重する：**

40. マオリ族の習慣を学び、触れ合い、参加する。
41. 全てのコミュニティが社会に対して求める貢献
42. 保育専門職に対する信望
43. 非暴力的な環境
44. その人自身の伝統、言語、文化を支持する権利

**専門職者自身とその同僚について、保育者は、以下のことを尊重する：**

45. 専門的援助とガイダンスの権利
46. プライバシーと秘密の確保
47. 専門的客観性
48. スタッフ間のオープンなコミュニケーション
49. 差別されることなく職場への全ての参加
50. 協議による意思決定
51. 援助的かつ同等な関係
52. 同僚に対する公正で敬意を払った待遇
53. 専門職として待遇されること
54. 他の専門職に対する適切な貢献

**職務について、保育者は、以下のことを尊重する：**

55. 有害な実践や政策に対して報復されることなく反対する権利
56. 質の高い養成教育および専門職としての発達の維持
57. 安全な職場環境
58. 雇用の実際を公平にする権利
59. 親／ファナウ／養育者、そして雇い主との援助的かつ肯定的な関係
60. 組合の支援や指導を受ける権利

注

フィードバックから倫理綱領の草稿へ、価値のいくつかについての表現は以下のように明確化する必要がある；

#### Value 5

保育者は、情緒的・心理的・身体的に安全であるという子どもの権利を尊重する。これは、あらゆる形態の虐待から保護される子どもの権利を含んでいる。

#### Value 6

保育者は、困難に対処するために援助を求めるという子どもの権利を尊重する。これは、子どもたちの問題解決を励ます時に、保育者は、子どもたちを失望させないように援助する責任を持つことを認識させる。

#### Value 10

保育者は、葛藤というネガティブな影響を最小限にするという子どもの権利を尊重する。これは、葛藤が日常生活の中で、そして全ての葛藤が必ずしも不健康なものではない時でも、子どもは可能な限りいつでも葛藤というネガティブな状況からの保護を必要とする。

#### Value 11

子どもに関して、保育者は、不健康で、傷つき、心をかき乱された時に適切な措置をとることをふくめた、養育されるという子どもの権利を尊重する。  
この価値は、子どもの自尊心がはぐくまれるという考えを含んでいる。

#### Value 12

保育者は、プライバシーと秘密を保障するという子どもの権利を尊重する。  
ここでは、プライバシーの2つの側面が考慮される：プライバシー法によって規定された個人的情報の権利と、日々のやりとりの中でのプライバシーの必要性を尊重される権利。

#### Value 13

保育者は、子どもが代弁者を持つという子どもの権利を尊重する。  
子どもが自分の利益を表現する能力が限られているために、大人は子どもの利益を述べ、子どもの立場で働きかける責任がある。

#### Value 15

保育者は、たとえ両親が離れて生活していても、法的拘束によって妨げられない限り、両親と接見する権利を尊重する。  
この価値へのフィードバックは、保育者が、この権利が擁護されるかどうか影響を与えるパワーと責任が常にあるわけではないが、これは望ましい状況だと感じたことを指し示した。

#### Value 28

保育者は、親／ファナウ／養育者の個人的な状況を尊重される権利を尊重する。  
‘状況’という言葉は、経済的、結婚に関する、そして情緒的な文脈といった全ての親の文脈状

況を扱うことを意図している。その価値は、それを促進するのとは対照的に親の生活における重圧を和らげる方法で、保育者が親と関わるのを励ます。

### Value 57

保育者は、あらゆる点から見て安全な労働環境を尊重する。

情緒的・文化的・精神的・産業的な安全の問題は、この価値によって扱われる。

### 倫理の使用

倫理綱領は、あなたの業務の日々の特徴、そして倫理的ジレンマに直面した時に何をすべきかを決定する有用な道具となる。

倫理的ジレンマは、日々の業務の中で生じ、通常1つ以上の解決法のある、複雑な問題、もしくは価値の葛藤である。その解決は、その状況に関わっている人々にとって様々な有利な点、あるいは不利な点をそれらに引き寄せる。倫理的ジレンマによって、正しい答え、もしくは解決は明確でなくなる (Stonehouse, 1991)。

次の過程は、あなたが倫理的ジレンマに直面した時に、何をすべきかを決定するのを手助けするだろう。あなたは、個人としてあるいは集団として、解決のプロセスを経験することができる。

1. もし集団として業務を行っていれば、ジレンマが何かを検討し、そして、状況と葛藤の明確な概要に同意しなければならない。
2. あなたは、ジレンマに対処する際に、主たる考えを明確にすることを心にとめておかなければならない。
3. その状況に対処するための選択肢を議論し、それらをリストアップする必要がある。
4. それぞれの選択肢の順番を並び替え、そして、それぞれの選択肢の基盤となる価値を明らかにするために倫理綱領を参照しなければならない。
5. この状況で最も重要な価値を決定する必要がある。
6. あなたの解決を選択する指針として、これらの価値を用いる。

この時にあなたが高く評価しない価値は、依然として重要な保育の価値であることを覚えていなければならない。この状況で優先度の低い価値は、あなたがそれらを手放すことを意味しない；別の状況において、それらは優先権の1つとして十分なものとなる可能性がある



注：倫理的ジレンマの解決に向かっている時、その解決策が最後までうまく機能し続けるほど簡単なものではないという倫理的ジレンマの性質を覚えていてください。

### 活動における倫理のプロセス

ここでは、活動のプロセスの例を挙げる。

#### Step 1 ジレンマ

あなたの勤務する保育センターの子どもの一人が水遊びで水に濡れようとしている。あなたは、水に濡れると、その子が親にぶたれるかもしれないことを知っている。その子どもは本当に水遊びを楽しみ、そして、いつも濡れている（たとえ、エプロンをしていても）。あなたは、その子に水遊びを続けさせるか？

#### Step 2 考察

- その子どもの安全性：あなたは、子どもを虐待に導くような状況に置くことを許すべきか？
- その子どもの発達のニーズに応じる一方で、親の希望を尊重することも望む。
- 文化的感受性：多くの太平洋諸島の家族にとって、体が冷えるのであれば、子どもが濡れることは受け入れられることではない。
- 保育センターには着替えるのに十分なスペースがあるのか？ 家族は子どもがセンターで服を着替えることを快く思っているのか？
- 他の子どもたちは、その価値、あるいはわずかな利益のために、参加できないのか？
- 親との良好な関係を維持することは重要である。
- もし水遊びを続けるならば、その子どもは参加できないものとして選出されるべきなのか？
- もし水遊びを続けたならば、その子どもは病気にならないのか？
- もしその子どもが水遊びに参加できないのであれば、保育センターが表明している哲学やプログラムは問題にならないのだろうか？
- あなたは、どの程度、それぞれの子どもや家族のためにカリキュラムを個別化することができるのか？
- 職員配置の比率は、職員がその子どもの水遊びへの参加を見守り、防ぐだけの余裕があるのか？

#### Step 3 選択肢

1. その子どもが水遊びを選択する時、他の活動を行うように誘導する。
2. 保育センター全体で水遊びを禁止する。

3. 親の心配を無視し、水遊びをすすめる。
4. 子どもに保育センターの服を着させ、水遊びを提供し、そして、その親には子どもが水遊びに参加したことを伝えないという選択をする。
5. 水で濡れるのを減らすというように、制限した形で水遊びは提供するが、親とそのことについては話し合いはしない。
6. 両親と水遊びの重要性について話し合い、そして、折り合うようにする。
7. 暑い日に限って、その子どもの水遊びを許可する。

Step 4 それぞれの選択肢の背景にある価値を明確にするために綱領を使用する

#### 選択肢 1

その子どもが水遊びを選択する時、他の活動を行うように誘導する。

支持される価値は、5, 22（ことによると）であろう。

危険にさらされる価値は、2, 13, 22（ことによると）であろう。

#### 選択肢 2

保育センター全体で水遊びを禁止する。

支持される価値は、5, 22（ことによると）であろう。

危険にさらされる価値は、2, 13, 14, 22（ことによると）であろう。

#### 選択肢 3

親の心配を無視し、水遊びをすすめる。

支持される価値は、2であろう。

危険にさらされる価値は、5, 22, 23, 27（ことによると）であろう。

#### 選択肢 4

子どもに保育センターの服を着させ、水遊びを提供し、そして、その親には子どもが水遊びに参加したことを伝えない選択をする。

支持される価値は、2であろう。

危険にさらされる価値は、5, 22, 23, 27, 29, 30であろう。

#### 選択肢 5

水で濡れるのを減らすというように、制限した形で水遊びは提供するが、親とそのことについては話し合いはしない。

支持される価値は、2, 5であろう。

危険にさらされる価値は、13, 22, 23, 27であろう。

#### 選択肢 6

両親と水遊びの重要性について話し合い、そして、折り合うようにする。

支持される価値は、2, 5, 13, 22, 23, 27, 29, 30であろう。

危険にさらされる価値はないであろう。

#### 選択肢 7

暑い日に限って、その子どもの水遊びを許可する。

支持される価値は、2（部分的に）であろう。

危険にさらされる価値は、5, 22, 23, 27（ことによると）、29, 30であろう。

用いられた価値：

2. 全てのカリキュラム活動への参加
5. 情緒的・心理的・身体的に安全ある
13. 子どもに代わって、大人が代弁する
14. 発達の、文化的、人間的、個別的観点からみた適切な経験
22. 親／養育者役割の支援
23. 職員との積極的な協働関係を持つ
27. 子どもや保育センター／サービス実践についての情報を明らかにする
29. 保育センター／サービスに参加する
30. 保育者とのコミュニケーションをオープンにする

#### Step 5 最も重要な価値を決定する

この例において、価値 2・5・13・22・23・27・29・30を基盤とする選択肢 6 をあなたは決定するだろう。なぜなら、それは、あなたが保育者として大事にする価値を危うくする必要がないような可能性を提供するためである。ここでは、解決を実行するためのいくつかの可能性のある方法が存在する。

1. 親と話し合う時間を設ける。
2. 最も濡れる原因となる水遊びの備えについて、いくつかの調査を実行する。これらの備えの可能性（例えば、短いホース）を減らすことについて考えなさい。
3. エプロンの質を改善する。

#### Step 6 解決法を選択する指針として価値を用いる

選択肢6を支持し、実行に至ることにおいて、それは、この選択肢における全ての価値を完全に是認することは不可能だろう。この事例において、あなたが選択肢7、すなわち、選択肢5の変化（例えば、親との合意を得る）あるいは、ここで述べられなかった可能性のある他の選択肢を用いようと決めるだろう。

先述した点を再度言及することは重要である。すなわち、倫理的ジレンマの解決に向かっている時、それが最後までうまく機能し続けるほど簡単なものではないという倫理的ジレンマの性質を覚えておく必要がある。

あなたは今、実際の状況から選択された次のジレンマの過程を試験的に使ってみたいかもしれない。それらは保育領域で働く誰にでも起こりうるだろう。

1. あなたの勤務する保育センターには、子どもの誕生日にペロペロキャンディーやケーキを家族が持ってくるという強い慣習がある。ある子どもが宗教的な理由から誕生日を祝えないという事態が生じた。あなたは何かを変更するのか？ あなたならどうしますか？
2. あなたの保育センターに通うある子どもが、他の子どもに対して乱暴をするため、多くの親が心配をしている。保護者会で、この子どもの養育者が欠席しているにもかかわらず、この子どもについて議論がなされた。あなたはその子どもについて議論することは倫理的ではないと感じたが、しかし、他の親たちはその子どもの乱暴な行動をこれ以上続けさせられないと強く主張している。親たちは議論を続けている。あなたならどうしますか？
3. 新しい経営者があなたの勤務する保育センターを引き継ぐことになった。売却の3週間前、彼女はスタッフに会うために、そしてプログラムを調査するために保育センターを訪れた。結局のところ、彼女は午睡の日課は変更する必要があると、彼女が現在所属する保育センターの日課にすることを発表した。彼女は自分が就任するまでに、その日課に子どもたちが慣れるよう早く変更するようにスタッフに求めた。あなたの同僚たちは現在の日課は柔軟性があり、子どもたちのニーズに合致していると感じている。あなたならどうしますか？

## 倫理と法律

倫理的ジレンマの解決を熟考する時、法的な範囲を考慮することもまた重要である。

法律は我々の生活のあらゆる領域に影響を与え、そして、そのことは保育でも例外ではない。保育関連の法規も当然だが、しかし、あなたは契約、産業、健康、そして安全、プライバシー、

刑法などを考慮する必要があるだろう。

ほとんどの倫理的問題と潜在的な解決は、法的な効果を持つ。これらの結果を慎重に考えることが必要である。

しかし、最善の倫理的な解決法は、提案された‘法的’効果と簡単に合致しない。これはまさに倫理的ジレンマの別の側面である。

もしあなたがよりアドバイスを必要とするならば、第一にあなたの所属する組合、もしくは全国的な組織とコンタクトをとりなさい。

### **倫理綱領とテファリキ**

倫理綱領は、保育の基準に別の文書を付け加える。

倫理綱領は、発達の・文化的・人間的・個別的に適切な経験をするという子どもの権利を肯定する；テファリキは、子どもに適した目的や目標を設定することで、公認の保育プログラムとして、これらの経験を明確にする。

保育カリキュラムの中心原理は、カリキュラムは子どもが行うことに関するのではなく、子ども、親／ファナウ／養育者、保育者との三者関係に関するものであることを認めている。三者関係の中で親／ファナウ／養育者、保育者の権利を明言することを、倫理綱領は同じように承認する。

### **保育センターにおいて倫理綱領を存続させること**

日々の業務において、倫理綱領が有効な‘生きている’文書であるために、実践の最前線で、どのようにそれを保持するかについて考えることは重要である。おそらく、最も重要なことは、第一にキャビネットの中や棚の上に整理保存しないことである。倫理綱領は、すぐに手近で、保育センターの全てにアクセス可能でなければならない。

以下は、どのように保育センター内で綱領を活用できるかもしれないいくつかのアイデアである：

- 各スタッフにコピーを持たせる；
- ポスター、綱領、およびこのブックレットを事務所の壁、または職員室の壁に表示する；
- コピーをリリーフ・キットに入れておく；

- あなたの管理者と保護者会で綱領を共有する；
- 親用の掲示板の上でポスターとこの小冊子とともにコードを表示してください；
- 子どもの入園のために両親が保育センターに来園した時、そして保育センターでの生活が始まった時、あなたが綱領の価値にしたがって働くことを両親に伝える。両親に倫理綱領のコピーを渡したいかもしれない；
- 保育センター内でスタッフが直面する倫理的ジレンマについて提起し、話せる雰囲気を促進する；
- 長期に渡る‘困難な状況’からあなたを救うために綱領を用いる——あなたの持つ選択肢について話すこと、そして綱領の有する価値とそれらの選択肢を結びつけることは、その価値により精通するようになることを手助けする。倫理的ジレンマが生じる時に、このことは、あなたがそれらをより上手く扱うことを手助けするだろう；
- 21頁と22頁、もしくはキット1とキット2に示されているジレンマの1つを扱うワークショップのための時間を設ける；
- 保育センターの方針が、倫理綱領と並んで位置していることを保証するために、保育センターの方針を再検討する；
- 他の保育者と共にジレンマに関する勉強会の機会を与えるであろう綱領に関するセッションを提供するように専門職のサポートサービスに依頼し、彼／彼女らの見解を聞く；
- もし政府の政策が倫理上のジレンマをあなたに生じさせているなら、適切な人々に手紙を書き、あなたの立場を説明する手助けのために綱領を用いる。

### 親／ファナウ／養育者に知らせる

倫理綱領を発展させ、支持する重要な理由の1つは、倫理綱領が親／ファナウ、そしてその他の乳幼児に関わる専門家集団に発信する積極的なメッセージだからである。倫理綱領は、大人だけでなく、特に傷つきやすい子どもに保護を与える。

スタッフが倫理綱領にしたがって勤務するように、あなたの保育センター／サービスを利用する家族と共有する方法を見出すことは重要である。綱領があなた自身、あるいは別のスタッフによって支持されないという懸念に至るならば、あなたはスタッフとしてどのように反応するかについて考えなければならない。

以下にあげるアイデアは、あなたの所属する保育センターが倫理綱領に従って業務を行っていることを親／ファナウ／養育者に知らせる方法についての有効な提案であろう：

- あなたの管理者と／あるいは保護者会と倫理綱領を共有する；
- ポスターやこのブックレットに加えて、掲示板に倫理綱領を掲示する；

- 彼／彼女らが、あなたのセンターに子どもが入学のために来園する時に、家族にあなたが倫理綱領の価値に従って勤務していることを伝える。
- 保育センターの哲学を掲示する。そうすればみんながそれを読み、あなたと議論できる；
- ニュースレターの中に、倫理綱領が含む価値と、それが実践において意味することを含める；
- 親／ファナウ／養育者のために倫理綱領についての勉強会を行う。*Between a Rock and a Hard Place* というビデオを含めたキット 1 とキット 2 は、ワークショップを手助けするための多くの情報をあなたに与えるだろう；
- 倫理綱領について親／ファナウ／養育者と話し合う。彼／彼女らと共に個々の状況におけるあなたの行動を説明するための補助として倫理綱領を用いる。
- 子ども、親、ファナウ、養育者、同僚、そしてその他のコミュニティの人々に対して倫理的に行動することによって、あなたがいかに倫理的であることを証明する。

#### 何が起こるのか

##### 同僚が倫理綱領に従って行動しない時に何が起こるのか？

保育コミュニティは今後もこの倫理綱領が鼓舞的な綱領、または執行可能な綱領であるべきであるかどうかを決める必要がある。鼓舞的な綱領は、保育者がそれに従って行動しようとするものである； 執行可能な綱領は、それに従うことを保証する責任を持っている職業団体によって監視されるものである。

保育センターにおいて、あなたは、問題が生じるまで待つよりも、倫理綱領への支持について積極的に賛同することがより効果的であるとわかるかもしれない。以下は、綱領への支持が実際の場合で何を意味しているかを議論する有益な方法であるかもしれない：

- 倫理綱領をあなたの保育センターでのグループ契約に含める。倫理綱領が、保育センターのスタッフにとって何を意味するかを議論し、そして、どのようにスタッフが綱領に従わない状況を解決するであろうかを明確にする；
- もし保育センターが倫理綱領に専心するならば、新しいスタッフを広告で求める時にはっきりとこれを明確にする；
- 倫理綱領に従わないスタッフとともに働くことへの発展的で、ポジティブなアプローチを使う。倫理綱領が何を意味しているのかについて、そしてなぜ、綱領の中に含まれている価値に従って行動することが重要であるのかについて、オープンで、威嚇的でない方法で話す機会を設定する。プログラムの計画策定において、そして両親とコミュニティとともに働くことにおいて、保育理念（哲学）に関するチームの議論を、倫理綱領の価値に差し戻

す。

- 保育センター／組織が切望しているよい実践目標の1つとして、倫理綱領に対する支持を含める。

## 資料

Code of Ethics National Working Group (1994) *Between a Rock and a Hard Place Education Kit* No.1: Wellington

Code of Ethics National Working Group (1994) *Between a Rock and a Hard Place Education Kit* No.2: Wellington

Video: *Between a Rock and a Hard Place*: National Working Group

上記の全ての資料は、政府の倫理綱領作業部会から入手可能である。

## 結 論

倫理綱領が開発されていた時に、多くの人々は、‘それが書き上げられたら、何が倫理綱領に起こるだろうか？’と質問した。

このブックレットの中で、いかにして倫理綱領が生きた文書であり続けることができるかについて示唆してきた。結局のところ、倫理綱領の未来と継続的な関係は、個別的に、そして集合的に、保育者の職務における最高の専門職の水準を達成するための道具として倫理綱領を使うという彼（彼女）たちの意志にかかっている。

Katz, L., ‘Ethical issues in working with young children’, Katz, L. & Ward, E. (eds.), *Ethical Behaviour in Early Childhood*, 1978.

Stonehouse, A., *Our Code of Ethics at Work*, AECA Resource Booklets, No.2 May 1991.

## 訳注

- \* 1) アオテアロア (aotearoa) とは、マオリ族の言葉でニュージーランドを指す。マオリ族など先住民族の文化を尊重する政府の立場から、この倫理綱領を含めた公文書の多くがマオリ語と英語で併記されている。
- \* 2) 本稿では、‘early childhood education’を‘保育’と翻訳する。



- \* 3) 「テファリキ (Te Whariki)」とは、保育園、幼稚園の共通のカリキュラムである。テファリキは4つの原理(①エンパワメント、②全人教育、③家族と地域、④関係性)と、5つの領域(幸福、所属、貢献、伝達、探求)から成り、それぞれの目標到達のために、発達水準や保育の内容例が示されている。
- \* 4) early childhood center は、保育園、保育センター、乳幼児センター、クレッシュ、デイ・ケア・センター、プレスクール、キンディーとも呼ばれ、ニュージーランドで施設数・利用者数ともに最も多い保育機関である。そして、(無償)幼稚園、プレイセンター、テコハンガレオを除く、誕生から就学までの子どもを対象とした保育機関と定義される(鈴木佐喜子「ニュージーランドの保育と幼児教育③多様な保育を尊重しながら全体的なレベルの向上を目指す」『現代と保育』第59号、2004年、156～176頁)。
- \* 5) 1840年2月6日、ニュージーランド北島のワイタンギで調印された先住民マオリとイギリスとの条約。本条約によりマオリはその主権をイギリスに譲渡し、代償として資産所有権の保障・イギリス国民としての権利を獲得した。これは18世紀末以来、定住化した白人社会が無政府状態のなかでマオリ族との紛争が絶えず、両者の平和的共存を実現するための第一歩として締結されたものである。2月6日は一般にワイタンギ=デーと呼ばれ国民祭日となっている。1974年からニュージーランド=デーに改められた。

## 謝辞

この翻訳にあたっては、泉千勢先生(大阪府立大学人間社会学部教授)に多大なるご指導を受けました。先生のご指導のおかげでこの翻訳は完成できました。心より感謝致します。

この翻訳を今年度で退官される寺見陽子先生に捧げます。寺見先生と私の出会いは大学生の時でした。当時を思い出すと熱心にご指導いただいたにもかかわらず、あまり真面目な学生ではなく、先生にはご迷惑をかけました。

その後数年を経て、本学で出会った時の驚きは今でも忘れません。そして、一緒に仕事をすることで先生の研究に対する情熱や姿勢、行動力にはいつも学ばされています。今後、少しでも先生に追いつけるように努力していく所存です。これからもご指導のほどよろしく願います。